UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE POSGRADO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

TEMA

Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal en Ecuador durante el 2026

Autoras

Pérez Vélez Estefania Raquel

Garcia Farias Jennifer Adriana

Director

Msc. Peralta Gamboa Dennis Alfredo

Milagro, 2026

Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal en Ecuador durante el 2026: revisión sistemática de literatura

Impact of Artificial Intelligence on Personnel Selection Processes in Ecuador During 2026: A Systematic Literature Review

Impatto dell'intelligenza artificiale sui processi di selezione del personale in Ecuador nel 2026: revisione sistematica della letteratura

Jennifer Adriana García Farías[I]

jgarciaf15@unemi.edu.ec

ORCID: https://orcid.org/0009-0005-4175-0902

Maestría en Gestión de Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, Escuela de Negocios, Facultad de Posgrados, Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuador

Estefania Raquel Pérez Vélez[I]

eperezv7@unemi.edu.ec

ORCID: https://orcid.org/0009-0009-3060-823X

Maestría en Gestión de Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, Escuela de Negocios, Facultad de Posgrados, Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuador

Correspondencia: jgarciaf15@unemi.edu.ec

Artículo de Investigación

***Aceptado:** 10, Sept, 2026 * **Publicado:** 14, Sept, 2026

Maestría en Gestión de Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, Escuela de Negocios, Facultad de Posgrados, Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuador

Resumen

La inteligencia artificial (IA) está transformando el reclutamiento y la selección de personal mediante sistemas capaces de filtrar currículos, clasificar candidaturas, automatizar entrevistas y apoyar decisiones de contratación. Este estudio analizó el impacto potencial de estas tecnologías en los procesos de selección de personal en Ecuador durante 2026, a partir de una revisión sistemática de literatura. Se siguieron lineamientos PRISMA 2020 y se consideró Google Scholar como única fuente de búsqueda, con combinaciones de términos en español e inglés relacionadas con inteligencia artificial, reclutamiento, selección, contratación, algoritmos y recursos humanos. La muestra final estuvo integrada por 12 estudios científicos publicados entre 2019 y 2025, cuyos datos se organizaron mediante una matriz de extracción y una síntesis temática. Los resultados evidenciaron cinco ejes principales: eficiencia operativa y automatización; experiencia del candidato y aceptación tecnológica; justicia procedimental y sesgo algorítmico; transparencia, privacidad y rendición de cuentas; y preparación organizacional para adoptar IA. La evidencia mostró que la IA puede reducir tareas repetitivas, acelerar el cribado inicial y mejorar la consistencia de ciertos procesos, pero también puede reproducir desigualdades presentes en los datos, disminuir la percepción de presencia social y generar desconfianza cuando los criterios de decisión son opacos. Ninguno de los 12 estudios incluidos fue realizado específicamente en Ecuador, por lo que la transferencia de resultados al contexto nacional debe ser prudente. Se concluyó que, para 2026, la adopción responsable de IA en selección de personal en Ecuador requiere validación local, supervisión humana, auditorías de sesgo, protección de datos y mecanismos claros de explicación y apelación.

Palabras clave: automatización laboral; justicia algorítmica; gestión del talento; experiencia del candidato; gobernanza digital.

Abstract

Artificial intelligence (AI) is transforming recruitment and personnel selection through systems capable of screening résumés, ranking candidates, automating interviews, and supporting hiring decisions. This study analyzed the potential impact of these technologies on personnel selection processes in Ecuador during 2026 through a systematic literature review. PRISMA 2020 guidelines were followed, using Google Scholar as the only search source and combinations of Spanish and English terms related to artificial intelligence, recruitment, selection, hiring, algorithms, and human resources. The final sample consisted of 12 scientific studies published between 2019 and 2025, organized through a data-extraction matrix and thematic synthesis. Five main themes emerged: operational efficiency and automation; candidate experience and technology acceptance; procedural justice and algorithmic bias;

transparency, privacy, and accountability; and organizational readiness for AI adoption. Evidence suggests that AI can reduce repetitive tasks, speed up initial screening, and improve process consistency, but it may also reproduce inequalities in data, reduce perceived social presence, and generate distrust when decision criteria are opaque. None of the 12 included studies was conducted specifically in Ecuador, so transfer to the national context should be cautious. Responsible adoption in Ecuador requires local validation, human oversight, bias audits, data protection, and clear explanation and appeal mechanisms.

Keywords: *workplace automation; algorithmic fairness; talent management; candidate experience; digital governance.*

Riassunto

L'intelligenza artificiale (IA) sta trasformando il reclutamento e la selezione del personale mediante sistemi capaci di filtrare i curriculum, classificare le candidature, automatizzare i colloqui e supportare le decisioni di assunzione. Questo studio ha analizzato il potenziale impatto di tali tecnologie sui processi di selezione del personale in Ecuador nel 2026 attraverso una revisione sistematica della letteratura. Sono state seguite le linee guida PRISMA 2020, utilizzando Google Scholar come unica fonte di ricerca e combinazioni di termini in spagnolo e inglese relativi a intelligenza artificiale, reclutamento, selezione, assunzione, algoritmi e risorse umane. Il campione finale comprendeva 12 studi scientifici pubblicati tra il 2019 e il 2025, organizzati mediante una matrice di estrazione e una sintesi tematica. Sono emersi cinque assi principali: efficienza operativa e automazione; esperienza del candidato e accettazione tecnologica; giustizia procedurale e bias algoritmico; trasparenza, privacy e responsabilità; preparazione organizzativa all'adozione dell'IA. Le evidenze mostrano benefici in termini di riduzione delle attività ripetitive e rapidità dello screening iniziale, ma anche rischi di riproduzione delle disuguaglianze, minore presenza sociale percepita e sfiducia quando i criteri decisionali sono opachi. Nessuno dei 12 studi è stato realizzato specificamente in Ecuador; pertanto, il trasferimento dei risultati richiede cautela. Un'adozione responsabile richiede validazione locale, supervisione umana, audit dei bias, protezione dei dati e chiari meccanismi di spiegazione e ricorso.

Parole chiave: automazione del lavoro; equità algoritmica; gestione dei talenti; esperienza del candidato; governance digitale.

Nota de transparencia metodológica. Los 12 estudios incluidos y sus datos bibliográficos fueron verificados. No se inventó el número total de resultados de Google Scholar; por ello, el diagrama PRISMA conserva el n = 12 final y declara la ausencia de un recuento intermedio verificable.

Introducción

La inteligencia artificial (IA) se ha incorporado progresivamente a la gestión de recursos humanos, especialmente en actividades de reclutamiento y selección donde las organizaciones deben procesar grandes volúmenes de información en periodos cada vez más cortos. Las aplicaciones actuales incluyen la redacción automatizada de anuncios, el filtrado de currículos, el emparejamiento entre perfiles y vacantes, los chatbots para interacción inicial, las pruebas digitales y las entrevistas automatizadas. Black y van Esch (2020) señalan que la contratación apoyada por IA pasó de ser una innovación periférica a constituir una capacidad organizacional relevante, debido a la digitalización del mercado laboral y a la necesidad de identificar talento con mayor rapidez. De forma complementaria, van Esch, Black y Ferolie (2019) demostraron que las actitudes de los candidatos hacia el uso de IA influyen en su disposición a completar procesos de postulación, lo que confirma que la transformación tecnológica no afecta solamente la eficiencia interna, sino también la experiencia del postulante.

El problema central radica en que la automatización de decisiones de empleo combina beneficios operativos con riesgos de justicia, privacidad y legitimidad. Köchling y Wehner (2020), en una revisión sistemática sobre decisiones algorítmicas en recursos humanos, advirtieron que los sistemas pueden reproducir discriminación implícita cuando aprenden de datos históricos sesgados o utilizan variables correlacionadas con atributos protegidos. Raghavan et al. (2020) añadieron que las afirmaciones comerciales sobre "eliminación del sesgo" deben evaluarse críticamente, porque la equidad depende de cómo se define el desempeño, de la calidad de los datos y del modo en que el algoritmo se integra al proceso de contratación. Asimismo, Langer, König y Papathanasiou (2019) observaron que las entrevistas altamente automatizadas pueden reducir la percepción de presencia social, control y justicia, mientras que Langer et al. (2020) identificaron una tensión entre consistencia operativa y reacciones negativas de los candidatos.

En Ecuador, esta problemática adquiere importancia por la coexistencia de procesos de digitalización, necesidades de modernización de la gestión del talento y desafíos persistentes de institucionalización del mérito. El Banco Interamericano de Desarrollo informó que Ecuador alcanzó 34 puntos en el índice de desarrollo del servicio civil de 2024, frente a 21 en 2014, aunque permaneció dentro del grupo de menor desarrollo relativo y con retos en reclutamiento y selección meritocráticos (Naranjo Bautista et al., 2024). Este contexto sugiere que la IA podría apoyar la estandarización de determinadas etapas, pero también amplificar problemas si se adopta sin validación local, gobernanza de datos ni supervisión humana.

La revisión se justificó por la necesidad de integrar evidencia científica para distinguir beneficios plausibles de riesgos documentados y evitar una adopción basada únicamente en promesas tecnológicas. Hunkenschroer y Luetge (2022) mostraron que la ética de la IA aplicada al reclutamiento involucra, además del sesgo, asuntos de transparencia, privacidad, autonomía y responsabilidad. Chen (2023) confirmó que la eficiencia puede coexistir con discriminación algorítmica, por lo que las soluciones requieren tanto medidas técnicas como mecanismos de gobernanza. Más recientemente, Mori et al. (2025) organizaron la literatura desde perspectivas utilitaristas, de justicia y de derechos, evidenciando que la evaluación de la IA en selección debe considerar simultáneamente resultados, equidad y garantías individuales. En este marco, el objetivo del estudio fue analizar el impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal y derivar implicaciones aplicables al contexto ecuatoriano durante 2026. El aporte consistió en sintetizar la evidencia en cinco dimensiones —eficiencia, experiencia del candidato, justicia algorítmica, gobernanza y preparación organizacional— y traducirla en criterios de implementación para organizaciones ecuatorianas. Dado que la revisión no identificó estudios empíricos incluidos realizados específicamente en Ecuador, el estudio no pretendió atribuir efectos causales nacionales, sino establecer una base científica para orientar futuras investigaciones y decisiones de adopción responsable.

Metodología

Diseño de la revisión

Se realizó una revisión sistemática de literatura (RSL) con enfoque cualitativo de síntesis temática. El proceso se estructuró conforme a los principios de PRISMA 2020, guía que actualizó los criterios para informar de forma transparente la identificación, selección, evaluación y síntesis de estudios en revisiones sistemáticas (Page et al., 2021). La revisión identificó evidencia sobre IA en reclutamiento y selección, beneficios operativos, reacciones de candidatos, riesgos de sesgo y condiciones organizacionales para su adopción.

Fuente de información y estrategia de búsqueda

Se estableció Google Scholar como única fuente de búsqueda, de acuerdo con el alcance definido para este estudio. Se utilizaron combinaciones de términos en español e inglés: “inteligencia artificial” AND reclutamiento; “inteligencia artificial” AND “selección de personal”; “artificial intelligence” AND recruitment; “AI” AND hiring; “algorithmic hiring”; “automated interview” AND selection; y “artificial intelligence” AND “human resource management”. Se priorizaron trabajos publicados entre 2019 y 2025 para obtener evidencia reciente y directamente relacionada con la expansión contemporánea de la IA en los procesos

de contratación. La consulta se planteó para artículos científicos, revisiones sistemáticas y estudios empíricos con información verificable mediante DOI o registro editorial.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron estudios que: a) abordaron directamente IA, algoritmos o automatización aplicada al reclutamiento o selección; b) analizaron resultados organizacionales, experiencia del candidato, justicia, sesgo, ética, transparencia o adopción; c) correspondieron a publicaciones académicas verificables; y d) estuvieron disponibles en inglés o español. Se excluyeron documentos exclusivamente comerciales, notas de prensa, entradas de blog, trabajos sin relación directa con selección de personal, estudios centrados únicamente en otras funciones de recursos humanos y documentos sin información suficiente para identificar su procedencia académica.

Selección y extracción de datos

La selección se realizó mediante lectura de título y resumen, seguida de verificación del contenido y de los datos bibliográficos de los documentos potencialmente elegibles. Finalmente, se conformó una muestra de 12 estudios. Para cada trabajo se registraron autor, año, país o contexto, diseño, foco de análisis y hallazgos relevantes. La información se integró en una matriz comparativa y se efectuó una codificación temática inductivo-deductiva. Las categorías se consolidaron cuando al menos dos estudios aportaban evidencia convergente o complementaria sobre el mismo fenómeno.

Síntesis y consideraciones de transparencia

Los hallazgos se sintetizaron narrativamente, agrupándolos por patrones en lugar de describir cada artículo de manera aislada, siguiendo la lógica recomendada para resultados de RSL. No se realizó metaanálisis porque los estudios presentaron diseños, variables y medidas heterogéneas. Como medida de transparencia, se verificaron individualmente los DOI y las fuentes editoriales de los estudios incluidos. No se inventó un número total de registros recuperados en Google Scholar: desde el entorno utilizado para preparar este manuscrito no fue posible obtener de forma verificable el recuento completo de resultados de esa plataforma. Por ello, el diagrama PRISMA reportó únicamente el número final comprobado de estudios incluidos (n = 12) y dejó explícita esta limitación.



Figura 1. Diagrama PRISMA 2020 adaptado al proceso de selección documental.

Resultados

Selección de estudios

La muestra documental final quedó conformada por 12 estudios científicos publicados entre 2019 y 2025. La Figura 1 resume el proceso de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión. Debido a la imposibilidad de recuperar de manera verificable el recuento total de resultados de Google Scholar desde el entorno de elaboración, no se consignaron cifras intermedias no comprobadas. Esta decisión priorizó la trazabilidad y evitó presentar valores artificiales. Los 12 documentos incluidos fueron verificados mediante DOI, registro editorial o repositorio académico institucional.

Caracterización general

Los estudios seleccionados mostraron una concentración temporal a partir de 2019, coherente con la expansión reciente de herramientas de IA aplicadas a recursos humanos. Predominaron tres tipos de evidencia: estudios experimentales o de encuesta sobre reacciones de candidatos; revisiones sistemáticas o conceptuales sobre ética, sesgo y gobernanza; y análisis organizacionales sobre adopción y uso de IA en reclutamiento. Geográficamente, la evidencia empírica se concentró en contextos de Europa, Estados Unidos y Asia. Ninguno de los 12 estudios incluidos se desarrolló específicamente en Ecuador, lo que constituye el principal vacío contextual identificado.

Categorías temáticas

El análisis de contenido permitió organizar los hallazgos en cinco categorías. La primera fue eficiencia operativa y automatización, presente de forma directa o indirecta en nueve estudios. La segunda correspondió a experiencia del candidato y aceptación tecnológica, abordada en cinco trabajos. La tercera, justicia procedimental, discriminación y sesgo algorítmico, apareció en siete estudios. La cuarta, transparencia, privacidad, explicabilidad y rendición de cuentas, fue central en seis trabajos. La quinta, preparación organizacional y gobernanza de la adopción, estuvo presente en seis investigaciones.

Eficiencia operativa y automatización

La literatura coincidió en que la IA puede reducir carga administrativa y acelerar fases de cribado, clasificación y comunicación con candidatos. Black y van Esch (2020) describieron su utilidad para ampliar el alcance del reclutamiento digital y procesar candidatos a una escala difícil de manejar manualmente. Islam et al. (2022) señalaron que la adopción de IA en reclutamiento depende de factores tecnológicos y organizacionales, pero puede mejorar la eficiencia cuando se integra con prácticas de gestión de recursos humanos. Budhwar et al. (2022) situaron estos beneficios dentro de una transformación más amplia de la gestión internacional de personas, donde la IA puede apoyar decisiones y analítica, aunque exige nuevas capacidades de los equipos de talento humano.

Experiencia del candidato y aceptación tecnológica

Los estudios empíricos mostraron que la eficiencia no garantiza aceptación. van Esch et al. (2019) encontraron que las actitudes favorables hacia las organizaciones que utilizan IA aumentaban la probabilidad de completar una solicitud. En otro estudio, van Esch y Black (2019) identificaron asociaciones positivas entre percepción de trato justo, recompensas intrínsecas, uso de redes sociales y disposición a participar en procesos digitales habilitados por IA. Sin embargo, Langer et al. (2019) reportaron menor aceptación de entrevistas altamente automatizadas por reducción de presencia social, percepción de justicia y control. Langer et al. (2020) confirmaron que las entrevistas automatizadas podían percibirse como más consistentes, pero menos humanas, afectando la atracción organizacional.

Justicia, sesgo y discriminación

La revisión reveló que la justicia algorítmica constituye el riesgo más recurrente. Köchling y Wehner (2020) documentaron que los algoritmos pueden producir trato desigual o percepciones de injusticia cuando los datos históricos contienen sesgos o cuando las reglas de decisión no consideran adecuadamente grupos vulnerables. Raghavan et al. (2020) mostraron que muchas soluciones comerciales de contratación algorítmica formulan promesas de mitigación de sesgo difíciles de evaluar sin acceso a datos, métricas y procedimientos de validación. Chen (2023) vinculó la discriminación algorítmica con datos limitados o sesgados y con decisiones de diseño, y propuso combinar medidas técnicas con controles de gestión y supervisión externa. Mori et al. (2025) reforzaron esta conclusión al ordenar la evidencia según eficiencia, justicia y derechos.

Transparencia, privacidad y supervisión humana

Hunkenschroer y Luetge (2022) identificaron como temas éticos centrales la privacidad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto de la autonomía del candidato. Leicht-Deobald et al. (2019) advirtieron, desde el campo de decisiones algorítmicas en recursos humanos, que la lógica de eficiencia puede afectar la integridad personal si los trabajadores o candidatos desconocen cómo se usan sus datos o no pueden cuestionar una decisión. En conjunto, los estudios sugirieron que la IA resulta más defendible cuando opera como apoyo a la decisión y no como sustituto completo del juicio profesional, especialmente en fases de alta consecuencia como la exclusión definitiva de postulantes.

Implicaciones para Ecuador en 2026

La ausencia de estudios nacionales impidió afirmar un efecto empírico directo de la IA sobre la selección de personal en Ecuador. No obstante, la evidencia internacional permite identificar escenarios plausibles. Para organizaciones ecuatorianas, los beneficios potenciales se concentran en automatizar preselección, estandarizar criterios y reducir tiempos de respuesta; los riesgos se relacionan con datos históricos no representativos, uso de modelos opacos, dependencia de proveedores y afectación de la experiencia del candidato. En consecuencia, la transferencia al contexto ecuatoriano requiere pruebas piloto, validación con datos locales, documentación de criterios, participación de profesionales de recursos humanos y mecanismos de revisión humana.

Tabla 1. Características de los 12 estudios incluidos

Autor/año	Contexto	Diseño	Foco	Hallazgo principal
van Esch et al. (2019)	EE. UU./internacional	Empírico	Actitudes y probabilidad de postulación	La actitud hacia IA y organización influye en intención de aplicar.
van Esch & Black (2019)	Internacional	Encuesta, n=293	Participación en reclutamiento digital	Trato justo y utilidad percibida favorecen la participación.
Langer et al. (2019)	Alemania	Experimento, n=123	Entrevistas automatizadas	Menor presencia social, control y aceptación en alta consecuencia.
Langer et al. (2020)	Alemania	Experimento, n=148	Reacciones a entrevistas automatizadas	Mayor consistencia percibida, menor presencia social y atractivo.
Black & van Esch (2020)	Internacional	Conceptual	Uso gerencial de IA en reclutamiento	Destaca eficiencia, escala y necesidad de integración estratégica.
Köchling & Wehner (2020)	Internacional	RSL, 36 artículos	Discriminación y equidad	Los algoritmos pueden reproducir o amplificar sesgos.
Raghavan et al. (2020)	EE. UU.	Análisis de prácticas	Sesgo en contratación algorítmica	Las afirmaciones de equidad requieren auditoría y validación.
Hunkenschroer & Luetge (2022)	Internacional	RSL, 51 artículos	Ética de IA en selección	Riesgos: sesgo, privacidad, transparencia, autonomía y responsabilidad.
Islam et al. (2022)	Bangladesh	Empírico	Adopción de IA en reclutamiento	La adopción depende de factores tecnológicos y organizacionales.
Budhwar et al. (2022)	Internacional	Revisión	IA y gestión internacional de RR. HH.	Oportunidades analíticas junto con desafíos de capacidades y gobernanza.
Chen (2023)	Internacional	Revisión + evidencia primaria	Ética y discriminación	Propone medidas técnicas y de gestión contra sesgo algorítmico.
Mori et al. (2025)	Internacional	RSL, 120 artículos	Ética en reclutamiento y selección	Integra eficiencia, justicia y derechos como ejes de evaluación.

Discusión

Los resultados de esta revisión permitieron responder al objetivo planteado al mostrar que la inteligencia artificial puede modificar los procesos de selección de personal en dos direcciones simultáneas: incrementa la capacidad de procesar información y estandarizar tareas, pero introduce riesgos de justicia, transparencia y aceptación que pueden comprometer la legitimidad del proceso. Esta doble condición coincide con la literatura que entiende la IA en recursos humanos como una tecnología de apoyo con potencial estratégico, no como un mecanismo automáticamente superior a la decisión humana (Black & van Esch, 2020; Budhwar et al., 2022).

En primer lugar, la eficiencia aparece como el argumento más consistente a favor de la IA. El filtrado automatizado de currículos, el emparejamiento de perfiles y la gestión de grandes volúmenes de candidatos pueden disminuir tiempos y tareas repetitivas. Sin embargo, interpretar esta eficiencia como sinónimo de calidad sería problemático. Islam et al. (2022) muestran que la adopción depende de condiciones tecnológicas y organizacionales, mientras que Raghavan et al. (2020) advierten que la validez de un sistema de contratación no puede deducirse de su sofisticación técnica ni de las afirmaciones de sus proveedores. Por ello, en Ecuador, una organización que implemente IA debería evaluar no solo cuánto tiempo ahorra, sino también si mejora la precisión, la consistencia y la equidad de las decisiones frente a procedimientos previos.

En segundo lugar, la experiencia del candidato constituye un mecanismo crítico. Las investigaciones de Langer et al. (2019, 2020) muestran que una entrevista automatizada puede ser percibida como consistente y, al mismo tiempo, generar menor presencia social y menor atractivo organizacional. Este hallazgo matiza las conclusiones de van Esch et al. (2019) y van Esch y Black (2019), quienes encontraron que actitudes positivas hacia la tecnología y percepciones de trato justo favorecen la participación en sistemas de reclutamiento digital. La aparente contradicción puede explicarse por la etapa del proceso: los candidatos pueden aceptar herramientas tecnológicas para postular o recibir información, pero reaccionar de forma más crítica cuando la IA sustituye interacciones humanas en decisiones de alta consecuencia.

En tercer lugar, la justicia algorítmica fue el eje de mayor preocupación. Köchling y Wehner (2020) demostraron que la automatización no elimina por sí misma la discriminación y que los modelos pueden trasladar al algoritmo desigualdades presentes en datos históricos. Chen (2023) coincide al señalar que el sesgo puede originarse tanto en los conjuntos de datos como en las decisiones de diseño. Mori et al. (2025) amplían este debate al mostrar que la evaluación ética debe considerar simultáneamente utilidad, justicia y derechos. Para Ecuador, esta evidencia implica que un modelo entrenado con datos de otros países, sectores o mercados laborales no debería utilizarse sin validación, ya que podría penalizar indebidamente trayectorias educativas, formas de experiencia laboral o patrones lingüísticos propios del contexto nacional.

En cuarto lugar, los resultados destacan la necesidad de gobernanza. Hunkenschroer y Luetge (2022) sostienen que la ética del reclutamiento con IA no se reduce al sesgo, sino que comprende privacidad, transparencia, responsabilidad y autonomía. Leicht-Deobald et al. (2019) añaden que las decisiones algorítmicas pueden afectar la integridad personal cuando las personas no comprenden cómo se generan los resultados. En términos prácticos, las

organizaciones ecuatorianas deberían informar a los candidatos cuando se utilicen sistemas automatizados, definir qué datos se procesan, conservar evidencia de validación, establecer revisión humana y habilitar canales para cuestionar decisiones adversas.

Los hallazgos también tienen implicaciones metodológicas. La mayor parte de la literatura revisada procede de contextos diferentes al ecuatoriano y combina experimentos, encuestas, revisiones y análisis conceptuales. Esta heterogeneidad impide estimar un efecto único y refuerza la necesidad de estudios locales. Futuras investigaciones en Ecuador podrían comparar procesos con y sin apoyo de IA en variables como tiempo de contratación, costo por vacante, validez predictiva, diversidad de candidatos, percepción de justicia y tasa de apelaciones. También serían útiles diseños longitudinales que examinen si las personas seleccionadas mediante herramientas automatizadas presentan mejor desempeño o retención posterior.

La principal limitación de esta revisión fue la restricción a Google Scholar como única fuente prevista de búsqueda y la imposibilidad de obtener desde el entorno de elaboración un conteo total verificable de resultados de esa plataforma. Por esta razón, se evitó reportar cifras intermedias artificiales en el diagrama PRISMA. Una segunda limitación fue la ausencia de estudios incluidos realizados específicamente en Ecuador, de modo que las implicaciones nacionales corresponden a una transferencia razonada de evidencia internacional y no a una medición causal local. Finalmente, la rápida evolución de modelos generativos y herramientas de evaluación automatizada implica que parte de la evidencia puede quedar superada con rapidez.

En conjunto, la evidencia analizada indica que el valor de la IA en selección de personal depende menos de la mera presencia de tecnología que de la calidad del diseño sociotécnico que la rodea. Para Ecuador en 2026, el escenario más justificable es una adopción gradual, auditable y centrada en apoyo a la decisión, donde la eficiencia tecnológica se combine con validación local, supervisión profesional, protección de datos y garantías de justicia para los candidatos.

Conclusiones

La revisión sistemática permitió establecer que la inteligencia artificial tiene capacidad para transformar de manera significativa los procesos de selección de personal, principalmente mediante la automatización del cribado inicial, la clasificación de perfiles, el emparejamiento entre candidatos y vacantes y el apoyo a entrevistas y decisiones. La evidencia revisada muestra que estos usos pueden reducir tiempos operativos, estandarizar determinadas etapas y facilitar

el tratamiento de grandes volúmenes de postulaciones. Sin embargo, sus beneficios no son automáticos ni equivalen necesariamente a decisiones de mayor calidad.

Los principales riesgos identificados fueron el sesgo algorítmico, la opacidad de los criterios de decisión, la afectación de la privacidad, la reducción de la presencia social y la posible disminución de la percepción de justicia. Por ello, la IA no debería utilizarse como una caja negra que reemplace completamente el juicio profesional, especialmente cuando una salida automatizada determina la exclusión definitiva de un candidato. La supervisión humana, las auditorías de sesgo, la documentación técnica y la posibilidad de revisión o apelación deben formar parte del proceso.

Para Ecuador durante 2026, los hallazgos ofrecen una orientación relevante, pero deben interpretarse con prudencia porque ninguno de los 12 estudios incluidos fue realizado específicamente en el país. La prioridad investigativa consiste en generar evidencia local mediante pilotos organizacionales, estudios comparativos y diseños longitudinales que evalúen eficiencia, validez, diversidad, experiencia del candidato y resultados posteriores de desempeño. En consecuencia, la adopción responsable de IA en selección de personal en Ecuador debería ser gradual, verificable, contextualizada y acompañada por protocolos explícitos de evaluación continua. El aporte de esta revisión radica en mostrar que la pregunta no es únicamente si las organizaciones deben utilizar IA, sino bajo qué condiciones pueden hacerlo sin sacrificar justicia, transparencia, protección de datos y confianza de los postulantes. Estas condiciones son esenciales para que la innovación tecnológica genere valor sostenible y socialmente legítimo.

Referencias

Black, J. S., & van Esch, P. (2020). AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it? Business Horizons, 63(2), 215–226. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.12.001

Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence—Challenges and opportunities for international HRM: A review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 33(6), 1065–1097. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161

Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. Humanities and Social Sciences Communications, 10, 567. https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x

Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. Journal of Business Ethics, 178, 977–1007. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6

Islam, M., Al Mamun, A., Afrin, S., Ali Quaosar, G. M. A., & Uddin, M. A. (2022). Technology adoption and human resource management practices: The use of artificial intelligence for recruitment in Bangladesh. South Asian Journal of Human Resources Management, 9(2), 324–349. https://doi.org/10.1177/23220937221122329

Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: A systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. Business Research, 13, 795–848. https://doi.org/10.1007/s40685-020-00134-w

Langer, M., König, C. J., & Papathanasiou, M. (2019). Highly automated job interviews: Acceptance under the influence of stakes. International Journal of Selection and Assessment, 27(3), 217–234. https://doi.org/10.1111/ijsa.12246

Langer, M., König, C. J., Sanchez, D. R.-P., & Samadi, S. (2020). Highly automated interviews: Applicant reactions and the organizational context. Journal of Managerial Psychology, 35(4), 301–314. https://doi.org/10.1108/JMP-09-2018-0402

Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. Journal of Business Ethics, 160(2), 377–392. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04204-w

Mori, M., Sassetti, S., Cavaliere, V., & Bonti, M. (2025). A systematic literature review on artificial intelligence in recruiting and selection: A matter of ethics. Personnel Review, 54(3), 854–878. https://doi.org/10.1108/PR-03-2023-0257

Naranjo Bautista, S., Mosqueira, E., & Lafuente, M. (2024). Mejores gobiernos para mejores vidas: Fortaleciendo las capacidades del Estado para una gestión estratégica, meritocrática e inclusiva del servicio civil en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. https://doi.org/10.18235/0013264

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald,

S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ, 372, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 469–481. https://doi.org/10.1145/3351095.3372828

van Esch, P., & Black, J. S. (2019). Factors that influence new generation candidates to engage with and complete digital, AI-enabled recruiting. Business Horizons, 62(6), 729–739. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.07.004

van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. Computers in Human Behavior, 90, 215–222. https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.009

ISSN: 3103-1315

SCIENTIA Research Club
ADVANCING RESEARCH, SHAPING MINDS

LETTER OF ACCEPTANCE

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Por la presente se certifica que el artículo titulado "**Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal en Ecuador durante el 2026**"

Un trabajo de investigación de los autores: **Jennifer Adriana García Farías y Estefania Raquel Pérez Vélez**, siendo su artículo revisado por Doble Par Ciego y Sistema de Doble Revisión Editorial, antes de ser publicado.

El artículo será publicado en la Revista Científica Research Club Scientia ISSN: 3103-1315, en la edición julio – septiembre, 2026, Volumen 4, Número 3. Verificable en nuestra plataforma: https://researchclubscientia.com/in dex.php/files

RESEARCH CLUB SCIENTIA

Ing. Luci Salas Narvaez, MSc.
EDITORA REVISTA RESEARCH CLUB SCIENTIA

T: +593 XX XXX XXXX
W: www.researchclubscientia.com
M: researchclubscientia@gmail.com

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador